

- развивать досуговые и другие формы путей формирования семейных ценностей у студентов в соответствии с Семейным кодексом РФ[4], например, учебную деятельность, просветительскую работу (акцентируя и освещая медицинскую подоплеку в вопросах гендера и социальных ролей).

1. Федеральная служба государственной статистики: – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/
2. Павлов Б.С., Разикова Н.И. «Отцы и дети» в городской семье: общение или отчуждение, Дискуссия № 10, с. 110-119 (2012)
3. Виктория Иванова «Закон об однополых браках», РИА Новости. Дата публикации: 18.05.13. - URL: <http://ria.ru/world/20130518/938034835.html>
4. Семейный кодекс Российской Федерации (2015)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК КРИТЕРИЙ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Степанова А.Ю., Стасевич О.В.*

Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

*E-mail: olgastas94@gmail.com

PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS SUCH AS PART OF SOCIAL SECURITY

Stepanova A.U., Stasevich O.V.*

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia

Annotation. This article focuses on specifics of the processes of adaptation of young specialists to the labor process.

В настоящее время не существует единого определения и четких критериев определения работников категории "молодые специалисты". Границы возраста и стаж трудовой деятельности, позволяющие отнести специалиста к категории "молодой" остаются неопределёнными, собственно, как и уровень образования, позволяющий отнести новое поколение к категории "специалисты". Тем не менее очевидно, что категория "молодой специалист" по возрастным рамкам частично совпадает с рамками категории "молодежь", которой, в соответствии с концепцией и стратегией государственной молодежной политики, считаются лица в возрасте от 14 до 30 лет. Стоит отметить, что данная социально-демографическая группа очень неоднородна и имеет ряд специфических особенностей, которые часто осложняют процесс адаптации [1].

По результатам опросов, проведенных российским КЦСТ половина работодателей (51 %) не считают необходимым проводить работу по адаптации молодого специалиста, из которых 37% компаний не считают нужным проводить какие-либо мероприятия по адаптации недавно набранного персонала, 14% респондентов вообще не занимаются адаптацией персонала, и только 49% работодателей проводят работу по адаптации молодых специалистов [5].

Проанализировав научные труды [2, 3, 4] мы можем сделать вывод, что проблема заключается в отсутствии обязательной системы комплексной профессиональной адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности. Адаптация молодого специалиста - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Современный этап развития экономики, высокий уровень технической оснащенности производства товаров и услуг неизмеримо повышают требования к личности работников, к их нравственным и особенно профессиональным качествам. Профессиональная карьера влияет не только на удовлетворенность личности своей жизнью, но и на ее гармоничное развитие.

Цель процесса адаптации молодого специалиста заключается в создании условий для успешного освоения сотрудником основ трудовой деятельности, отдела и предприятия в целом, а также способности эффективно выполнять свои обязанности. Таким образом, от того насколько эффективно будет проведена программа адаптации молодого специалиста в организации, в дальнейшем будет зависеть насколько компетентным и ценным для компании станет данный сотрудник. Адаптация молодых специалистов – первичный и важнейший аспект развития человеческих ресурсов компании и только в случае заинтересованности обеих сторон сотрудничество будет долгосрочным и взаимовыгодным.

1. Концепция государственной молодежной политики Российской Федерации <http://budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2001/vestniksf141-10/vestniksf141-10090.htm>
2. Иванова, Е. Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / Иванова Е. Н. // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. – 2014. – № 12. – С. 1023.
3. Родионова В. О. Методы адаптации персонала конкурентоспособного предприятия к новой организационной культуре // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. № 3. С. 13.
4. Шумилов А.Г. Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта Выпуск № 5 / 2012, «ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА И ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ». Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-vostrebovannosti-vypusknika-vuza-i-puti-ee-preodoleniya#ixzz3ubjcPKpk>
5. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования <http://kcst.bmstu.ru/>